

„Der Mensch im Mittelpunkt – Grundlage für Ihren Unternehmenserfolg“
HWK für München und Oberbayern – 16.10.2018

Wie Emotionen die Arbeit beeinflussen

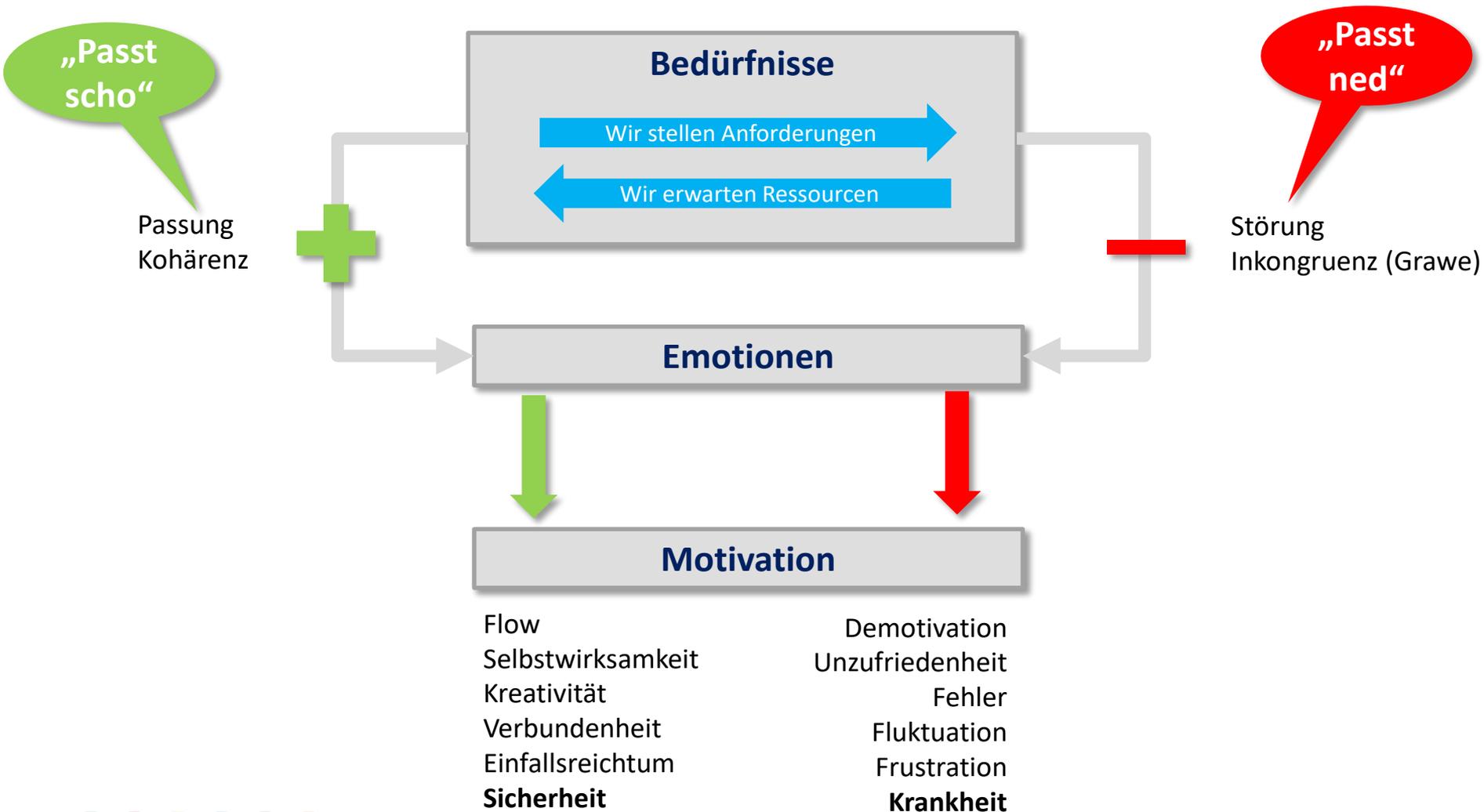
Prof. Dr. Stephan Gronwald

*Dekan der Fakultät Angewandte Gesundheitswissenschaften
Technische Hochschule Deggendorf*



Lassen Sie uns
über Gefühle sprechen

Eine zentrale Beziehung unseres Lebens



„Legales Doping“

„Passt
scho“

Dies ist verbunden mit positiven/ förderlichen Stoffwechsellagen:

Dopamin – **Motivation und Kreativität**

Oxytocin – **Soziale Beziehungen**

BDNF – **Wachstum (Nerven)**

VEGF – **Wachstum (Gefäße)**

Testosteron - **Selbstwirksamkeit**

Grundbedürfnisse

(Physiologische Bedürfnisse)

Nahrung, Atmung, Sexualität, Schlaf,
Bewegung

Das Bedürfnis nach Neuem

(Explorationsbedürfnis)

Neugier, Suche nach Abwechslung

Das Bedürfnis sich weiter zu entwickeln

(Bedürfnis nach Selbstaktualisierung)

Fähigkeiten entfalten, gemäß
Temperamentsanlagen und Interessen leben,
Wachsen, Veränderung

Bedürfnis nach Stabilität, Ordnung und Sicherheit

Verstehen, Vorhersehen, Ordnung, Stabilität,
Sicherheit, Kontrolle haben

Bedürfnis nach sozialer Verbindung und Integration

(Bedürfnis nach Bindung und Liebe)

Nähe suchen, Kontakte pflegen, Freundschaft

Bedürfnis nach Achtung und Wertschätzung

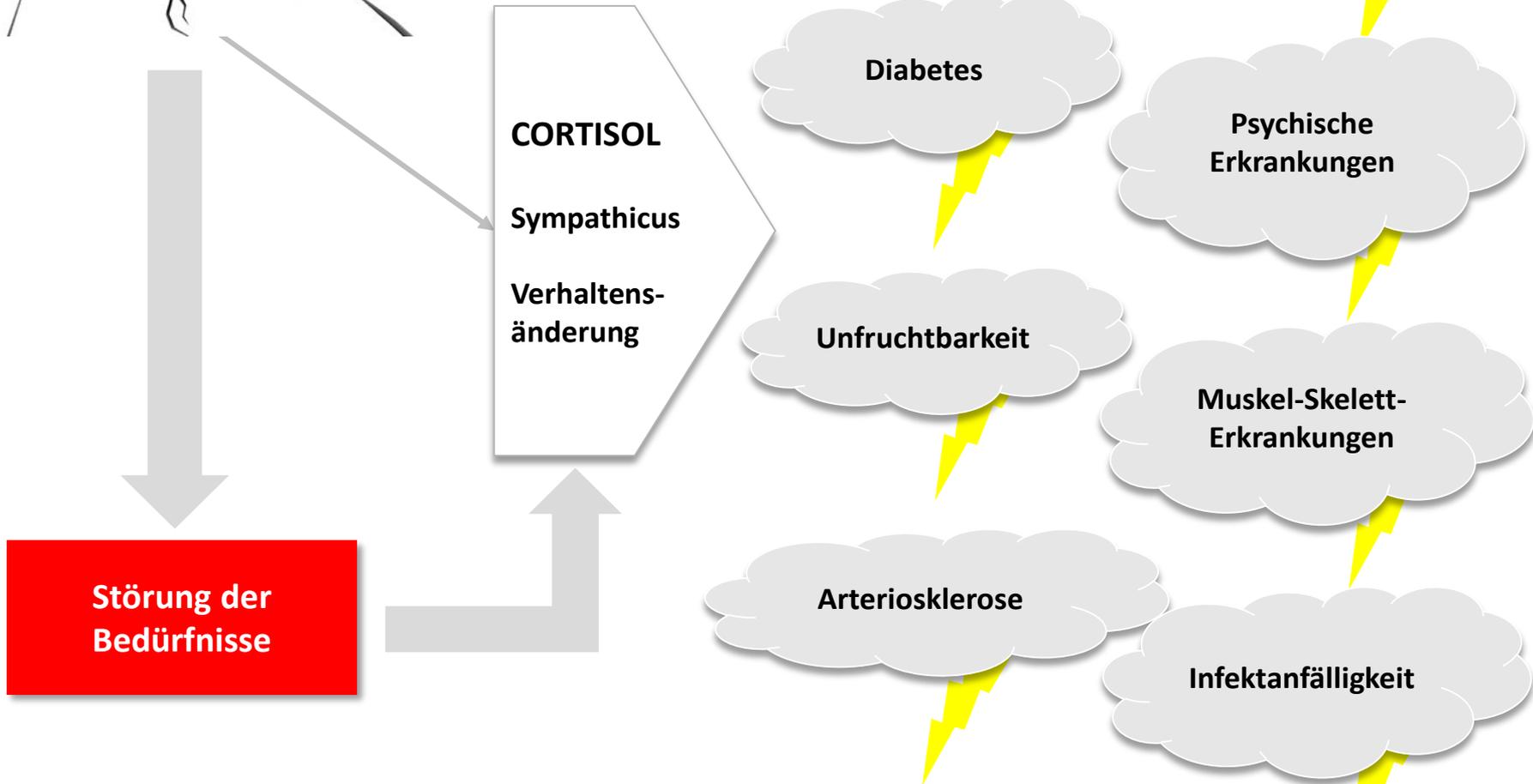
Beachtung, Ansehen, Anerkennung, Einfluss,
Macht, Selbstdurchsetzung, Selbstachtung

Bedürfnisse, Stress und Belastung

Meine **Ziele**
mein **Leben**
meine **Bedürfnisse**
sind in **Gefahr!**



Und welche Folgen hat das
für uns und unsere Gesundheit



Was bedeutet das
für die Praxis?

A person with brown hair, wearing a dark blue sweater, is holding a large, dark-colored megaphone. The megaphone is positioned in front of their face, obscuring it. A white speech bubble with a black outline is attached to the megaphone, containing German text. The background is a plain, light gray wall.

...interessieren Sie sich
für Ihre Gefühle und die
Ihrer Mitarbeiter!

Emotionen können uns.....

1. wichtige **Informationen** liefern, ob und welche Ziele und Bedürfnisse gerade bedroht sind
2. beim **Durchführen von Handlungen** helfen, mit denen wir unsere Bedürfnisse schützen und unsere Ziele erreichen

Gefühle – Information und Handlungsempfehlung



Gefühle – Information und Handlungsempfehlung



Gefühle – Information und Handlungsempfehlung



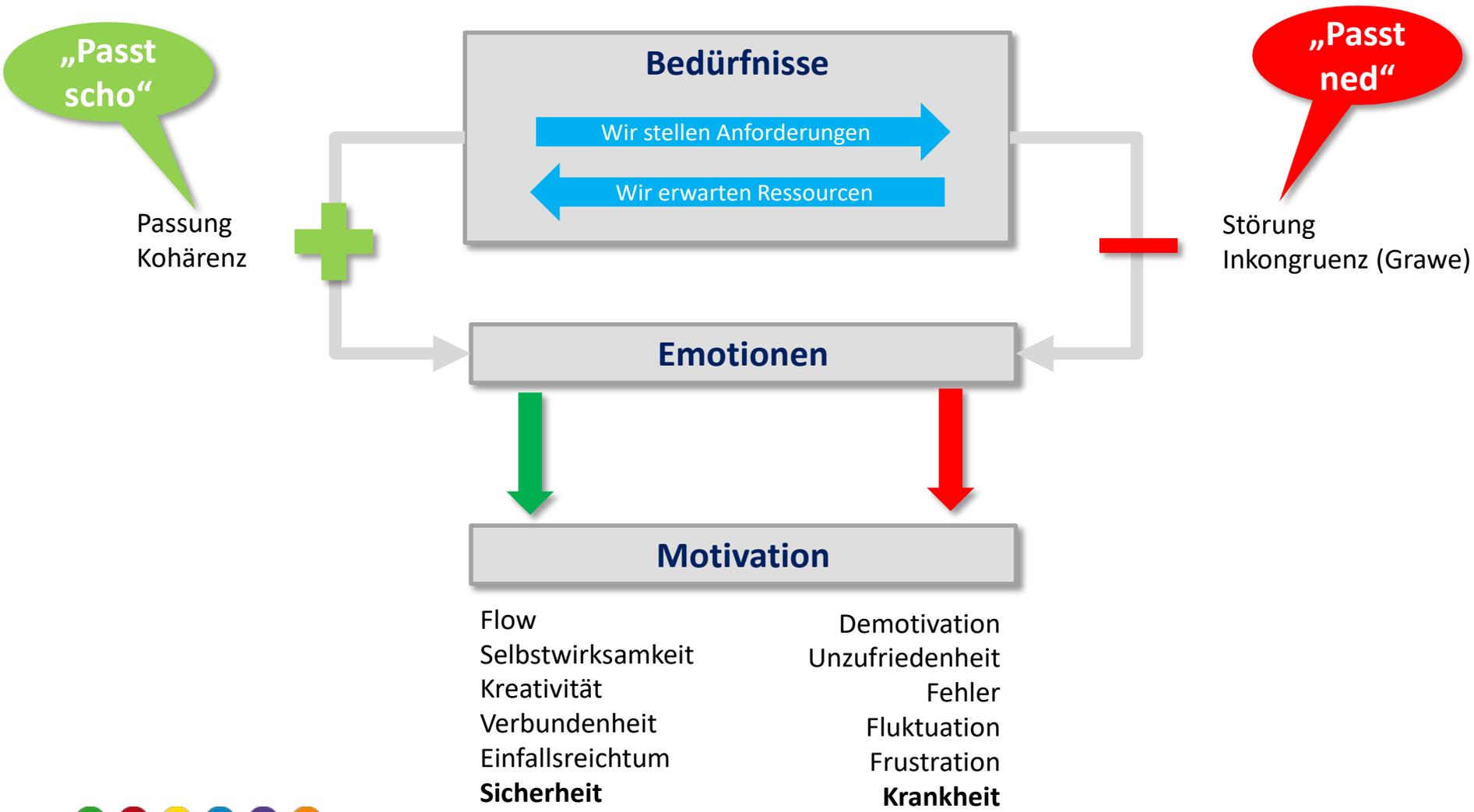
Gefühle – Information und Handlungsempfehlung



Gefühle – Information und Handlungsempfehlung



Eine zentrale Beziehung unseres Lebens



und
die Folgen daraus.....
(ein Beispiel)

Grundlagen des Denkens: **Verhalten**

Der Chamäleon-/ Mimikry-Effekt



Grundlagen des Denkens: **Handeln und Verhalten**

Der Chamäleon-/ Mimikry-Effekt

- **Menschen imitieren den Anderen** unbewusst. Neigung zur Anpassung ist natürlich, auch bei Tieren, z.B. Fisch- und Vogelschwärme.
- Der Grund dafür liegt in den **menschlichen Genen**. Durch diese Anpassung wurden das Überleben gesichert.
- Wichtiger Effekt für **das soziale Lernen und Verhalten**, vor allem Lernen zu kooperieren.
- **Grobheit am Arbeitsplatz**
 - Grobe Worte lesen und rüdes Verhalten zu beobachten führt dazu, dass ein entsprechendes Verhaltenskonzept (Grobheit) angeregt wird.
 - Je stärker die Anregung ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ebenfalls Grobheit umgesetzt wird.
 - Es muss nicht immer das direkte beobachtete Verhalten der Auslöser sein, es können auch die Folgen aus einem groben und unsozialen Verhalten sein. Broken-Windows-Theorie
- Große Wirkung auf das **Kooperieren und miteinander zu arbeiten**
 - Die bindende Kraft der Rituale. Bei Gottesdiensten, im Sport

Ach, und
übrigens.....

....genau das macht eine gute
Psychische Gefährungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	Mögliche kritische Ausprägung
Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: <ul style="list-style-type: none"> • nur vorbereitende oder • nur ausführende oder • nur kontrollierende Handlungen
Handlungsspielraum	Der/Die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsinhalt • Arbeitspensum • Arbeitsmethoden / -verfahren • Reihenfolge der Tätigkeiten
Variabilität	Einseitige Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> • Wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel • Häufig Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten
Information / Informationsangebot	<ul style="list-style-type: none"> • zu umfangreich (Reizüberflutung) • zu gering (lange Zeiten ohne neue Information) • ungünstig dargeboten • lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über-/Unterforderung) • Unzureichende Einweisung / Einarbeitung in die Tätigkeit
Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Durch das Erleben emotional stark berührender Ereignisse (z.B. Umgang mit schwerer Krankheit, Unfällen und Tod) • Durch das ständige Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z.B. auf Kunden, Patienten, Schüler) • Durch permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen • Bedrohung durch Gewalt durch andere Personen (z.B. Kunden, Patienten)

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation	Mögliche kritische Ausprägung
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Wechselnde oder lange Arbeitszeit • Ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit • Umfangreiche Überstunden • Unzureichendes Pausenregime • Arbeit auf Abruf
Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck / hohe Arbeitsintensität • Häufige Störungen / Unterbrechungen • Hohe Taktbildung
Kommunikation /Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Isolierter Einzelarbeitsplatz • Keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen • Keine klar definierten Verantwortungsbereiche
Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen	Mögliche kritische Ausprägung
Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> • Zu geringe / zu hohe Zahl sozialer Kontakte • Häufige Streitigkeiten und Konflikte • Art der Konflikte: soziale Drucksituationen • Fehlende soziale Unterstützung
Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Qualifizierung der Führungskräfte • Fehlendes Feedback, fehlende Anerkennung für erbrachte Leistungen • Fehlende Führung, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung	Mögliche kritische Ausprägung
Physikalische und chemische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Lärm • Beleuchtung • Gefahrstoffe • Hitze / Kälte
Physische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Ungünstige ergonomische Gestaltung • Schwere körperliche Arbeit
Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge • Unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen
Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlendes oder ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel • Ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen • Unzureichende Softwaregestaltung
Merkmalsbereich: Neue Arbeitsformen	Mögliche kritische Ausprägung
Die Merkmale sind nicht Gegenstand des Aufsichtshandelns, spielen aber für die Belastungssituation der Beschäftigten eine Rolle.	<ul style="list-style-type: none"> • Räumliche Mobilität • Atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe • Zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben

Schaffen Sie (sich) ein „sicheres“ Umfeld



Nur einen Bereich zu betrachten – bringt Nichts

